



# भारत का राजपत्र

## The Gazette of India

असाधारण  
EXTRAORDINARY

भाग II—खण्ड 3—उप-खण्ड (1)  
PART II—Section 3—Sub-section (i)

प्राधिकार से प्रकाशित  
PUBLISHED BY AUTHORITY

लॉ 637]

नई दिल्ली, मंगलवार, दिसम्बर 19, 1989/अग्रहायण 28, 1911

No. 637] NEW DELHI, TUESDAY, DECEMBER 19, 1989/AGRAHAYANA 28, 1911

इस भाग में भिन्न पृष्ठ संख्या वी आती है जिससे कि यह अलग संकलन के रूप में  
रखा जा सके

Separate Paging is given to this Part in order that it may be filed as a  
separate compilation

जाल-भूतल परिवहन भ्रातालय

अनुसूची

(पत्तन पथ)

विशाखापट्टणम पोर्ट ट्रस्ट

श्रधिमूलना

नई दिल्ली, 19 दिसम्बर, 1989

महापत्तन न्याय अधिनियम, 1963 (1963 ला 39) की धारा 28 के अधीन प्रवत्त प्रधिकारों का प्रयोग करते हुए विशाखापट्टणम पोर्ट ट्रस्ट का न्यासी मण्डल दिनांक 18-7-1974 के आंध्र प्रदेश राजपत्र में प्रकाशित विशाखापट्टणम पोर्ट कर्मचारी (मेवा निवृति की उच्च) विनियम, 1974 के प्रधिकरण में निम्नलिखित विनियम अनाता है, अर्थात्—

1. लघुशीर्ष और प्रारम्भ--इन विनियमों द्वारा विशाखापट्टणम पोर्ट कर्मचारी (मेवा निवृति) विनियम, 1989 का जा सकेगा।

2. परिसायाएँ--इन विनियमों में जब उन प्रवंग में अन्या अनेकित न हो, (1) "मण्डल" और "प्रठर्व" का प्रर्द वही होगा जो उन्हें विशाखापट्टणम पोर्ट कर्मचारी (वर्तीकरण, निर्वंत्रण और प्राप्ति) विनियम, 1963 में उनके लिए नियन किया गया है।

(2) "गवर्नर" का अर्थ है—केन्द्र सरकार

(3) श्रेणी I, II, III और IV कर्मचारियोंका वही अर्थ होगा जो उन्हें विशाखापट्टणम पोर्ट कर्मचारी (वर्तीकरण, निर्वंत्रण और प्राप्ति) विनियम, 1968 में उनके लिए नियन किया गया है।

(4) "कर्मचारी" का अर्थ है—इस मण्डल का कर्मचारी।

[फा. सं. फा. आर-12012/11/89-पा. रि. I]

एम.एन. कक्षक, समृद्ध गवर्नर

(5) "श्रमिक" (वर्कनैन) का वर्ष है—अति कुशल, कुशल, अधीं-कुशल अपवाह अकुशल शिक्षकार जो मासिक बेन पर नियोजित है।

(6) "लिपिक वर्तीय कर्मचारी" का वर्ष उम अधीनस्थ सेवा के कर्मचारी से है जिसका कार्य पूर्ण लिपिकीय होता है।

(7) "पुनर्जीवित अधिकारी (लिया)" का वर्ष किसी कर्मचारी के उम एक से है जिससे किसी तरह का, इसमें मार्गदर्शक वर्ष भी गाभित है, जिस पर वह मूल रूप से नियुक्त किया गया हो, या तो शीघ्र ही अथवा उसकी अनुपस्थिति की अवधि या अवधियां समाप्त होने पर, धारण करता है।

(8) "उचित प्राधिकारी" का वर्ष उस प्राधिकारी से है जिसे कर्मचारी को उसे मौलिक रूप से नियुक्त करने का प्राधिकार प्राप्त है जिस पद से वह सेवानिवृत्त होना चाहता है या सेवानिवृत्त अभेदित है।

3 सेवा निवृत्ति की उम—(1) इन विनियमों में किसी अथवा अपवाह, को छोड़कर जो कर्मचारी दि० 18-7-1974 को या इसके बाब लग्जन की सेवा में भर्ती होता है, वह अपनी अट्टावान वर्ष की उम के महीने के अन्तिम दिन के दोहरे से सेवानिवृत्ति होती है।

(2) श्रमिक को छोड़कर श्रेणी I, II और III पर्वों के सभी कर्मचारी भी जो वि. 18-7-1974 से पहले नियुक्त हुए, अपनी अट्टावान वर्ष की उम के महीने के अन्तिम दिन के दोहरे से सेवानिवृत्ति होती है।

(3) कोई श्रमिक (वर्कनैन) और श्रेणी IV पद का कर्मचारी, जो दिनांक 18-7-1974 से पहले लग्जन की सेवा में भर्ती होता है, अपनी साठ वर्ष की उम के अन्तिम महीने के अन्तिम दिन के दोहरे से सेवानिवृत्ति होता।

4. सेवा निवृत्ति के उपरान्त सेवा अवधि को बढ़ाना/जुनियुर्डिन—(क) विनियम 3 के उप विनियम (3) के प्रनुभाव किसी श्रमिक को, उचित प्राधिकारी की स्वीकृति पर, साठ वर्ष की उम होने पर, विशेष पर्याप्तियों में, जिसका लिखित रूप से रिकार्ड किया जाता है, सेवावधि बढ़ाने अथवा पुनः नियुक्ति की मंजूरी दी जा सकती है।

(ब) उम कर्मचारी को जिस पर विनियम 3 के उप विनियम (1) और (2) नाम होते हैं, उसकी अट्टावान वर्ष की उम होने पर उचित प्राधिकारी की स्वीकृति से सेवावधि को बढ़ाना/जुनियुर्डिन की मंजूरी दी जा सकती है यदि इस प्रकार से करना लोकहित के लिए हो और उसका आधार भी लिखित रूप में रिकार्ड किया गया हो। परन्तु इन विनियम के अन्तर्गत अति विशेष परिस्थितियों को छोड़कर नाठ वर्ष की उम के बाद किसी प्रकार के विस्तार/जुनः नियुक्ति की मंजूरी नहीं दी जाएगी।

आरे यह भी प्रावधान है कि उचित प्राधिकारी को सेवावधि को बढ़ाने/पुनः नियुक्ति की अवधि समाप्त होने से पहले सेवावधि के विस्तार/जुनः नियुक्ति को, स्थायी कर्मचारों के मामले में ऐन महीने की लिखित सूचना देकर अवश्य अस्थायी कर्मचारी के मामले में एक महीने की सूचना देकर अथवा ऐसी सूचना के बदले बेन और भत्ते देकर समाप्त करने का अधिकार प्राप्त है।

विस्तार—जुनः नियुक्ति की रकिया और उसके मापदण्ड इन विनियमों के अनुमतावाले में दिए गए हैं।

5. निवैन की उम से पहले अनिवार्य सेवानिवृत्ति—इन विनियमों में किसी बात के द्वारे हुए भी, उचित प्राधिकारी को, यदि वह यह समझे कि लोकहित के लिए देना करना दोगा तो वह किसी भी कर्मचारी को ऐन महीने पहले लिखित रूप में सूचना देकर अथवा इस प्रकार की सूचना के बदले दोन महीने का बेन और भत्ते देकर नियोजित उम ग्राने पर सेवानिवृत्ति करने का पुरा अधिकार है।

(1) कर्मचारी नियन्त्रित उम ग्राने के उपरान्त—(क) मौलिक अवश्य अस्थायी क्षमता पर श्रेणी I और श्रेणी II पदधारी अवश्य मौलिक क्षमता पर श्रेणी III पदधारी कर्मचारी के मामले में पचास वर्ष, परन्तु

—बह श्रेणी I-II पदों पर स्थानापन्थ हो और 35 वर्ष की उम पर ग्राने से पहले लग्जन की सेवा में भर्ती हुआ हो।

(घ) अध्य मामलों में पचास वर्ष।

अवधा

(2) नियन्त्रित उम प्रयोग करने पर—(क) वेन्चन योजना से नियन्त्रित कर्मचारी के लिए 30 वर्ष की प्रत्यक्ष मेवा।

(ख) श्रेणी III कर्मचारी के मामले में जो वेन्चन योजना से नियन्त्रित नहीं है, उसके लिए 30 वर्ष की सेवा।

परन्तु श्रेणी I पदधारी कर्मचारी जो वि. 23-7-1966 का प्रवधा से पहले लग्जन की सेवा में भर्ती हुआ है उसके लिए लंड I में कुछ भी सारा नहीं होगा।

परन्तु आगे यदि कोई कर्मचारी मौलिक क्षमता में श्रेणी III पद पर हो परन्तु वह स्थानापन्थ की क्षमता में श्रेणी I या श्रेणी II पदधारी हो यदि लोकहित में उसे श्रेणी I या श्रेणी II पद से सेवानिवृत्त करने का निर्णय लिया गया हो तो ऐसे मामले में उसके द्वारा लिखित आवेदन पर उसे अपनी मौलिक क्षमता बाबत श्रेणी III पद की सेवा में ही जारी रहने की अनुमति दी जाए, जिसे उसने मौलिक क्षमता पर धारण किया है।

(3)(क) यदि मामले की समीक्षा पर या तो कर्मचारी के ममय पूर्व सेवानिवृत्ति के प्राविदेवन पर या अन्यथा कर्मचारी की सेवा बहाल करने का निर्णय लिया गया हो बहाल करने के आदेश देने वाला प्राधिकारी के ममयपूर्व सेवानिवृत्ति और बहाल करने की तारीख के बीच की अवधि को, देव और अनुमेय स्वरूप की सूची असाधारण कुछ महित मंजूर करने के द्वारा अवश्य मामले के नव्य परिस्थितियों के आधार पर इसी अकार्य विवर मानकर नियमित कर सकता है।

परन्तु यदि बहाल करने के आदेश देने वाले प्राधिकारी से विशेषरूप से यह निर्णय लिया गया हो कि ममयपूर्व सेवानिवृत्ति मामले की परिस्थितियों में, अपने आप में श्रीकृत्य नहीं है, अवश्य समयपूर्व सेवानिवृत्ति के आवेदन न्यायालय द्वारा रद्द कर दिए गए हों तो बीच की अवधि को बेन और भत्ते सहित सभी प्रयोजनों के लिए सेवा पर बिनाई गई अवधि के उपर में साता आएगा।

(ख) जहां समयपूर्व सेवानिवृत्ति के आवेदन न्यायालय द्वारा ममयपूर्व सेवानिवृत्ति की तारीख और बहाल करने की तारीख के बीच की अवधि नियमित करने के उद्देश से विशेष निर्णयों के माध्य रद्द कर दिए गए हों और आगे कोई भी अपील करने का प्रस्ताव नहीं है तो ऐसी हानत में उपर्युक्त अवधि को न्यायालय के निर्णयों पर ही नियमित किया जाएगा।

(ग) कर्मचारी को उसकी बहाली पर इस विनियम के अन्तर्गत की गई कोई अवधारणी, उसके द्वारा अनिवार्य सेवानिवृत्ति और बहाल की गयी तारीख के बीच की अवधि के बीच ग्रान उसके रोजगार से अर्जित की गयी रकम, यदि कोई हो के समायोजन की गई पर छोड़ी।

6. निवैन की उम से पहले स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति—कोई भी कर्मचारी इस नियन्त्रितसुमार कम से कम तीन महीने की नियन्त्रित सूचना देने के द्वारा इस मण्डल की रोवा से निवृत्त हो गकता है।

(1) उसके नियन्त्रितसुमार उम ग्राने पर:

(क) 35 वर्ष की उम पर, जोने में पहले ही सेवा में प्रवेश दिए श्रेणी-I अवश्य श्रेणी-II पदधारी कर्मचारियों के विषय में पचास वर्ष।

(ख) अन्य मामलों में पचास वर्ष।

(2) कर्मचारी के नियन्त्रित को पूरा कर लेने पर—

(क) वेन्चन योजना से संबद्ध (वेन्चन प्राप्त) कर्मचारी के लिए 30 वर्ष योग्य सेवा।

(ब) पेन्शन योजना से नियंत्रित नहीं होने वाले (पेन्शन अप्राप्य) श्रेणी-2 के कर्मचारी के मामले में 30 वर्ष की सेवा। अथवा

(ग) पेन्शन योजना से शासित कर्मचारी के लिए 20 वर्ष का अर्हक सेवा। परन्तु (क) श्रेणी-4 पद के उस कर्मचारी के लिए, जिसने दि. 23-7-1966 को या इससे पहले मण्डल सेवा में प्रवेश किया हो, खण्ड (1) का कुछ भी लागू नहीं होगा। (ख) इस विनियम के अधीन सेवानिवृत्ति चाहने वाले, निलंबन के अन्तर्गत वाले कर्मचारी के लिए अनुमति देने की बात उचित प्राधिकारी के स्वतः विचार पर निर्भर होगा।

2(क) जिस कर्मचारी को इस विनियम के अन्तर्गत सेवानिवृत्ति चुनी हो वह तीन महीने से कम की सूचना को उसके कारण बताते हुए स्वीकार करने के लिए नियुक्ति प्राधिकारी से लिखित रूप में निवेदन कर सकता है।

(ख) खण्ड (क) के अन्तर्गत निवेदन प्राप्त होने पर नियुक्ति प्राधिकारी ऐसे निवेदन को, उसके गुणवत्ताओं के आधार पर और सूचना की अवधि को धटाने के लिए विचार कर सकता है और यदि वह संतोषजनक हो कि इस प्रकार सूचना की अवधि को धटाने से किसी प्रकार की प्रशासनिक असुविधा नहीं होगी, इस प्रकार नियुक्ति प्राधिकारी इस शर्त पर तीन महीने की सूचना देने की अपेक्षा से छूट दे सकता है कि वह कर्मचारी तीन महीने की सूचना अवधि के समाप्त होने से पहले अपनी पेन्शन के एक हिस्से में परिवर्तन के लिए आवेदन नहीं करेगा।

(3) वह कर्मचारी जिसने इस विनियम के अधीन सेवानिवृत्ति चुनी हो और तदर्थे आवश्यक सूचना नियुक्ति प्राधिकारी को दे दी हो, बाद में, यह विकल्प प्राधिकारी के विशेष अनुमोदन पर ही वापिस ले सकता है।

बशर्ते कि प्रस्ताव वापस लेने की मित्री उसकी सेवानिवृत्ति के लिए उद्देशित तारीख के अन्दर ही हो।

(4) इस विनियम के अन्तर्गत दो जाने वाली स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति की सूचना के लिए नियुक्ति प्राधिकारी की स्वीकृति अपेक्षित है।

परन्तु जहां पर नियुक्ति प्राधिकारी उक्त सूचना में विनिर्दिष्ट अवधि समाप्ति से पहले सेवानिवृत्ति देतु अनुमति देने के लिए अस्वीकार नहीं करता उक्त अवधि की समाप्ति तारीख से सेवानिवृत्ति प्रभावी होगी।

(5) इस विनियम के उप विनियम 1(2)(ग) के अधीन सेवानिवृत्ति कर्मचारी का पेन्शन एवं मृत्यु व-निवृत्ति उपदान, पेन्शन नियमों के अन्तर्गत यथा परिभासित परिलिंगियों के आधार पर होगा और उसकी अर्हक सेवा में, पांच वर्ष से अनन्धिक वृद्धि पेन्शन और उपदान गणना के प्रयोजनार्थ बेन के किसी अभिभावात्मक नियतन के लिए उसे हकदार नहीं करेगा।

(6) इस विनियम का उप-विनियम (1)(2)(ग) उस कर्मचारी पर लागू नहीं होगा जो किसी स्वायत्त तिकाय अथवा सार्वजनिक क्षेत्रीय उपत्रम जिसमें कि वह स्वैच्छिक 'सेवानिवृत्ति' के समय प्रतिनियुक्त पर था, में स्वायीरूप में भर्ती होने की वजह से मण्डल की सेवा से निवृत्त होता हो।

(7) (1) इस विनियम के उप-विनियम 1(1)(2)(क) और (2)(ग) के अन्तर्गत कर्मचारी के सेवानिवृत्ति के लिए उद्देशित तारीख तक की सेवा कर्मचारी द्वारा की गयी कुल अर्हक सेवा किसी भी हालत में तैनीस वर्ष से ज्यादा नहीं हो और यह उसके निर्वतन तारीख से अधिक न हो इस शर्त पर ही पांच वर्ष की अवधि (पांच वर्ष से अधिक नहीं) तक बढ़ाया जा सकता है।

(2) उप-विनियम (1) के अन्तर्गत विनिर्दिष्ट पांच वर्ष का असर उन कर्मचारियों पर लागू नहीं होगा जो विनियम 5(1) अथवा 5(2) के अधीन लोकहित पर मण्डल द्वारा समर्पण सेवानिवृत्त होते हैं।

**नोट-1:**—विनियम 5 और 6 में निर्दिष्ट तीन महीने की सूचना, कर्मचारी के इस विनियम में विनिर्दिष्ट आयु पर पहुंचने से पहले अथवा उस विनियम में विनिर्दिष्ट वर्षों की संख्या पूरे होने से पहले परन्तु वास्तविक सेवानिवृत्ति, सम्बन्धित आयु पर पहुंचने के बाद अथवा कर्मचारी के लिए निर्दिष्ट की गयी वर्षों की सेवा पूरी करने पर यथा प्रसंग होगा।

**नोट-2:**—इन विनियमों में निर्दिष्ट 3 महीने की सूचना अवधि की गणना करते समय सूचना देने की तारीख और सूचना समाप्ति की तारीख निकाल दी जाए।

**नोट-3:**—एक कर्मचारी को जिसे निर्दिष्ट निर्वतन आयु पर पहुंचने के पश्चात् सेवा विस्तार दिया जाता है तो विस्तार अवधि के दौरान उस कर्मचारी को किसी अन्य पद पर पदोन्नत नहीं किया जायेगा।

**नोट-4:**—कर्मचारी की 5/8 वर्ष/60 वर्ष की आयु का मामले के अनुसार निर्धारण कर्मचारी द्वारा अपनी नियुक्ति के समय में घोषणा की गयी जन्म तिथि और उचित प्राधिकारी की स्वीकृति तथा मैट्रिक प्राप्ताणपत्र अथवा जन्म पंजीकरण से उद्घृत तारीख जैसे पृष्ठ दस्तावेजी सबूत प्रस्तुत करने के आधार पर किया जायेगा। कर्मचारी द्वारा इस प्रकार से घोषित और उचित प्राधिकारी द्वारा स्वीकृत जन्मतिथि को उसकी सेवा प्रस्तिकाम में नोट करने के उपरान्त या अन्य किसी भी कारशवश परिवेश अवधि की समाप्ति अथवा उसकी घोषणा के बाद किसी प्रकार परिवर्तन नहीं किया जाएगा ऐसी अवधि में किसी कर्मचारी की जन्म तिथि में परिवर्तन नोट 5 के एक आर 56 में विनिर्दिष्ट केवल सक्रम प्राधिकारी की स्वीकृति से हमारे द्वारा किया जा सकता है। किसी अन्य मामले में परिवर्तन का आवेदन स्वीकार नहीं किया जायेगा।

**नोट-5:**—कोई कर्मचारी जिसकी जन्मतिथि महीने की पहली तारीख से शुरू होती है वह मामले के मुताबिक अपनी अट्टावन वर्ष/साठ वर्ष की आयु में पहुंचने पर उस महीने के अन्तिम दिन की दोपहर से सेवानिवृत्त होगा।

7. सेवा में प्रतिधारण की प्रक्रिया विनियम 5 के लिए यह निश्चित करना आवश्यक है कि किसी कर्मचारी का 50/55 वर्षों के बाद भी प्रतिधारण करना लोकहित में होगा, इस प्रयोजन के लिए अनुनयनक-III में लिखित प्रक्रिया का अनुसरण करना होगा।

8. रियायत का अधिकार:—विनियम 5 और 6 रेस्ट्रेस के तहत 3 महीने की सूचना अवधि में ढील का अधिकार (क) सरकार द्वारा नियुक्त अधिकारियों और विभागाध्यक्षों के मामले में सरकार की एवं (ख) मण्डल के कर्मचारियों के मामले में मण्डल के अध्यक्ष को है। उचित प्राधिकारी को किसी भी व्यक्ति के मामले में यह अवधि कम करने का अधिकार नहीं है।

9. खण्डन.—इन विनियमों के जारी होने पर विशाखापट्टणम बोर्ड कर्मचारी (सेवानिवृत्त की आयु) विनियमों को खण्डित किया गया।

10. इन विनियमों को लागू करने के लिए अनुसरण किये जाने वाले केन्द्र सरकार के नियम—पूर्वगत विनियमों को लागू करने में और इन विनियमों के आने वाले मामले के लिए एक आर में निहित उपबद्धों और पेन्शन नियम 1972 तथा उसके अधीन समय समय पर सरकार द्वारा जारी किये गये आदेशों का अनुसरण वहां तक किया जाएगा जहां तक वे इन विनियमों में निहित प्रावधानों से संगत न हों। बशर्ते कि मण्डल समय-समय पर ऐसे अपवादों और संजोधनों को निश्चित करें।

निर्वचन इन विनियमों के निर्वचन से संबंधित कोई सवाल उठने पर इसे मण्डल द्वारा भेज दिया जायेगा जो इसका निर्णय करेगा।

आर. जीवरत्नम्, सचिव,  
विशाखापट्टणम् पौर्ण द्रस्ट।

## ग्रन्तिग्रन्थ-I

कर्मचारियों के लिए सेवा विस्तार/पुनः नियुक्ति का मापदण्ड :

- (1) निर्वैतन की आयु के बाद साधारणतः सेवा विस्तार/पुनः नियुक्ति का प्रस्ताव नहीं स्वीकार किया जाएगा।
- (2) सेवा विस्तार/पुनः नियुक्ति को कुछ ही मामलों में तथा विशेष परिस्थितियों में ही समर्पित किया जा सकता है। ऐसे मामलों में भी अवैज्ञानिक/गैर तकनीकी कार्मिकों के लिए 60 वर्ष और वैज्ञानिक/तकनीकी कार्मिकों के लिए 62 वर्ष की आयु तक ही सीमित है। इसका यह अर्थ नहीं लगाया जाएगा कि सेवाविस्तार/पुनः नियुक्ति अवैज्ञानिक/गैर तकनीकी कार्मिक के लिए 60 वर्ष की आयु तथा वैज्ञानिक/तकनीकी कार्मिक के लिए 62 वर्ष की आयु की सीमा है। अत्यवा सेवा-विस्तार/पुनः नियुक्ति की मंजूरी स्पष्ट रूप से लोकहित में होने पर और इसके प्रतिरिक्त निम्नलिखित दो घटावों में से एक घटाव पूरा होने पर ही जाएगी।
  - (1) अन्त्य अधिकारी उस पद के कार्य सम्पादने के लिए प्रतिष्ठत नहीं है।
  - (2) सेवानिवृत्ति अधिकारी उरुहृष्ट योग्यता के हैं।
- (3) सेवा विस्तार/पुनःनियुक्ति इस आधार पर किया जाएगा कि योग्य उत्तराधिकार उपलब्ध नहीं है और जब तक यह संस्थापित नहीं हो जाता कि उत्तराधिकारी के लिए कार्यवाही अनुकूल ही भी जा सकती है परन्तु व्यापोकित कारणों से चुनाव समय पर नहीं किया जा सकता।
- (4) सेवा विस्तार/पुनःनियुक्ति का ऐसा प्रस्ताव जो पूर्णतः इस विकार पर रखा गया है कि उसमां अधिकारी से पूर्व के अधिकारी को सेवा-विस्तार/पुनःनियुक्ति दी गयी है तो यह प्रस्ताव विलुप्त ही स्वीकार नहीं किया जाएगा।
- (5) निर्वैतन आयु के बाद सेवा विस्तार/पुनः नियुक्ति मंजूरी का प्रस्ताव भेजने के लिए ग्रन्तिग्रन्थ-II में किया गया ग्रीकार्मा प्रयोग करें।

## ग्रन्तिग्रन्थ-II

निर्वैतन की आयु के बाद सरकारी कर्मचारियों को सेवा विस्तार/पुनःनियुक्ति मंजूर करने के लिए ग्रीकार्मा।

1. पद का पदनाम
2. पद की प्रवधि
3. वेतन और पद की गत और परिवर्तियों का विवर है तो संलग्न करें
4. क्या पदों के सूचना के लिए (2) में विज्ञापी गयी व्यवधि के लिए वर्तों को बनाये रखने के लिए विस्तीर्ण मंजूरी प्राप्त की गई है;
5. अर्ती की विधि
6. पद के नियमी पदाधिकारी की नियुक्ति का नाम और सेवास्त कार्यालय:
7. नियुक्ति के लिए प्रस्तावित अधिकारी का नाम और उसकी सेवा।

8. अस्मतिथि और वेतन सहित अधिकारी की सेवा संबंधी पूर्ण विवरण

9. विकारे गये अधिकारियों के नाम

10. यदि प्रोफेशनल पद है तो क्या विभागीय प्रोफेशनल समिति की कार्यवाही की प्रतिवाद संलग्न की गयी है यदि नहीं की गयी है तो कारण बतायें;

11. प्रस्तावित और विकारे गये अधिकारियों की आवारण वंजी भेजी गयी है यदि नहीं तो उसके कारण बतायें।

12. यदि प्रस्ताव में विस्तार पूर्ति-नियुक्ति शामिल हैं तो कृपया सुचित करें:

(क) क्या पद पारस्पालनात्मक/ तकनीकी अधिकारी गैर परिवासनात्मक/गैर तकनीकी है।

(ख) क्या अधिकारी को सेवा विस्तार या पुर्तनियुक्ति प्रदान करना है।

((ग)) यदि अधिकारी को पहले ही कुछ विस्तार/पुर्तनियुक्ति प्रदान किया गया है तो उसकी व्यवधि।

(घ) विस्तार/पुर्तनियुक्ति प्रदान की जाने वाली तारीख

(ज) सेवा विस्तार/पुर्तनियुक्ति की व्यवधि।

((ii)) यदि पद परिवालनात्मक/ तकनीकी है तो सेवा विस्तार पुर्तनियुक्ति प्रदान करने का घोषित्यः

((iii)) यदि पद गैर परिवालनात्मक/गैर तकनीकी है तो सेवा विस्तार/पुर्तनियुक्ति वेतन का घोषित्यः

((iv)) (क) रिक्ती है वेतन मालूम वेतन की तारीखः

(ख) कालक्रमानुसार व्यौरो सहित उत्तराधिकारी चुनाव की कारंवाहीः

(ग) यदि वर्तन किया गया है तो कारण बतायें कि पर्याप्त समय रहते इसका नियंत्रण क्यों नहीं किया गया।

(अ) यदि प्रस्ताव विस्तार/  
पुनर्नियुक्ति से संबं-  
धित है तो या  
उचित अथवा द्वारा  
नव नियुक्ति को  
लंबित करके स्था-  
नावश्व अथवा तदर्थ  
व्यवस्थाये की जा  
मर्मां है यदि नहीं,  
तो कारण बतायें।

13. या उचित प्राधिकारी से मत्य-  
तांड प्रमाण पत्र ले कर संलग्न  
किया गया है।

प्रमाण पत्र का श्रान् । श्री/श्रीमती/इमारी----- की  
आवश्यक गंजी श्रीम शैवकिंक फाइल की लातझेन करने और अन्य सभी  
उपलब्ध मूल्यांकों को बाजाने में रखकर ही मैं यह प्रमाणित करता हूँ कि  
वह व्यक्ति/श्रीरत संलग्निणा और ईमानदारी के लिए है।

सेवा विस्तार/पुनर्नियुक्ति मंजूर करने  
का सम्म प्राधिकार

### अनुग्रहनका—III

कर्मचारियों के सेवा प्रतिधारण के मामले की समीक्षा प्रणाली :

1. संबंधित कर्मचारी द्वारा 50/55 वर्ष की आयु पर पहुँचने से  
पहले अथवा 30 वर्ष की सेवा या 30 वर्ष की अर्हक सेवा जो भा पहले  
हो—पूरी करने से छ. मर्मां पूर्व ही उसके मामले की समीक्षा की  
जानी चाहिए।

2. तत्संबंधित कर्मचारी को लोकहित में सेवा से निवृत्त किया जाए  
अथवा उसे सेवा में रखा जाए ऐसे सभी मामलों की सिफारिश करने के  
लिए निम्नलिखित समिति का गठन किया जाएगा।

श्रेणी-I और श्रेणी-II के पदों के लिए :—

अध्यक्ष : मण्डल के अध्यक्ष महोश्य अथवा “मण्डल के उपाध्यक्ष”।

गवर्नर : (1) जिस विभाग में रिक्ति है उसके अध्यक्ष।

(2) अध्यक्ष महोश्य द्वारा नामित अथवा विभागाध्यक्ष।

श्रेणी-III और श्रेणी-IV के पदों के लिए :—

अध्यक्ष : जिस विभाग में रिक्ति है उसके अध्यक्ष।

लक्ष्य : मण्डल के अध्यक्ष महोश्य द्वारा नामित दो अधिकारी।

3. उनकी सिफारियों तैयार करने के लिए समिति द्वारा अनुसरणीय  
मापदण्ड इस प्रकार है—

(क) जिन कर्मचारियों की सरनिया शंकाजनक है उन्हें सेवानिवृत्त  
कर दिया जाएगा।

(ख) कर्मचारी की योग्यता और रात्मका के मूल भाग्यार पर ही  
उन जिस पद पर काम कर रहा है उसपर लगाते रखा जाए/ जा  
कर्मचारी निरुक्त पाये जाते हैं उन्हें भी सेवानिवृत्त कर दिया  
जाएगा/यदि उसे बर्तमान पद पर रहने के योग नहीं समझा जाते  
हो उसे निचले पद जहां से वह पहले पदोन्नत किया गया था—  
उसका जारी रहने के लिए योग्य/मध्यम माना जाए।

(ग) समीक्षा के मध्य किसी कर्मचारी की पूरी सेवा रिकाउंट विचार  
करने समय सामान्यत, किसी कर्मचारी को यदि सक्षिय नहीं देने  
के भाग्यार पर सेवा निष्ठृत नहीं तो यह जाना चाहिए यदि पिछले

पांच वर्षों में उसकी सेवा अथवा उस उच्च पद पर—जिसकर वह  
पदोन्नत किया गया—पिछले पांच वर्ष की सेवा संतोषजनक रही हो।

(घ) किसी भी कर्मचारी को जो निवृत्ति के एक वर्ष की अवधि के  
प्रद्वारा सेवानिवृत्त होने वाला है, किसी भी परिस्थिति में  
सक्षिय न होने के भाग्यार पर सामान्यत, सेवानिवृत्त नहीं किया  
जाएगा।

4. समिति की सिफारिश के लिए उचित प्राधिकारी को आगे कारबाही  
करनी होती। प्रत्येक मामले में जिसमें इन विधियों द्वारा प्रत्यन्त अधिकारी  
के प्रयोग से कर्मचारी को सेवानिवृत्त करने का प्रस्ताव हो, उचित प्राधिक-  
कारी को यह रिकाउंट करना होगा कि वह इस निष्कर्ष पर पहुँचा है कि  
इन विधियों को अवलोकन करने हुए कर्मचारी को लोकहित में सेवा-  
निवृत्त करना प्रायश्चक है। यह निर्णय एक स्वेच्छापूर्ण निर्णय प्रथा  
प्रतिविवेदित पर भाग्यार्थि नहीं होना चाहिए।

5. समयपूर्व सेवानिवृत्ति से अंतरिक्ष विनियम का प्रयोग निम्नलिखित  
मामलों में सही करना चाहिए।

(क) किसी कर्मचारी के विशेष दुराचरण के भाग्यार पर उसके  
सिलाक और कारबाही प्रनूसासनिक कारबाही करने की लम्बी  
प्रक्रिया से बचने के लिए सेवानिवृत्त करना।

(ख) उन्नी संबंधी विनियमों और अनुदेशों का अनुग्रहण किये बर्देर  
मामान्य किफायत के उद्देश से अधियोग कर्मचारियों को कम  
करने के लिए—

6. (1) नियंत्रित समीक्षा के उपरांत यदि उचित प्राधिकारी इस  
नियंत्रण पर पहुँचता है कि सम्बित अधिकारी वर्तमान पद पर  
बनाये रखने के योग नहीं है परन्तु उस पद से निकले पद  
पर जिससे वह पदोन्नत किया गया था उस रखा जा रहता है, तो  
इस प्रकार के संबंधित नियमों के उपरांशों के अनुग्रहण में उसे  
नियंत्रित प्रयत्न में एक नोटिस दिया जाना चाहिए। साथ  
ही उसे एक कवरिंग पत्र द्वारा यही बना दिया जाए कि 50/55  
वर्ष की आयु के बाद अथवा 30 वर्ष की सेवा रामान करने के  
बाद मामले के अनुसार भी यदि पर्याप्त अधिकारी अपने पहले वाले  
निचले पद पर आपग जाना चाहता है, तभी उसे सेवा के अम  
में रखा जाएगा यदि वह लोटे पद पर कार्य करने के लिए  
प्रयत्नी हड्डा सुचित करने हुये लिखित आवेदन देता है तो उसे  
फिर ऐसे लोटे पद पर सेवा में बनाये रखा जा सकता है।

(ii) जो कर्मचारी समयपूर्व सेवानिवृत्ति के बदले लोटे पद पर आना  
चाहते उन्हें उसके लोटे पद पर दो बांधी तक काम करने के  
बावधानिकी के साथ करने के बाद पदोन्नति के योग्य मध्यम  
आय। यह पदोन्नति आने आप नहीं होती परन्तु इस प्रकार के  
कर्मचारी को सामान्य नियमों के अनुसार तथा सामान्य कर्मचारियों  
के साथ विभागीय प्रोफ्रेशन समिति अथवा निचले पद पर  
अनुबंधों रिकाउंट के भाग्यार पर एवं अन्य निर्धारित प्राधिकारी  
से पदोन्नत किया जाएगा।

7. यदि एक बार उचित प्राधिकार में किसी कर्मचारी को पचास/  
पचास वर्षों के बावधान 30 वर्षों की सेवा आयु समाप्त करने के  
उत्तरान्तरान के लिए आवश्यक 30 वर्षों की अर्हक सेवा के बाद उन्हें  
सेवानिवृत्त करने का नियम निया जाता है तो साधारणता, उसे सेवा-  
निवृत्ति का आयु पर पहुँचने तक भेजा जारी रखा जाएगा। यदि  
उन्हें समीक्षा के बाद भी उचित प्राधिकारी, किसी भी समय यह उम्मीद  
कि कर्मचारी को सेवा में बनाए रखना लोकहित में नहीं होगा तो ऐसी  
हालत में प्राधिकारी निर्धारित प्रक्रिया का अनुग्रहण करने हुए उचित  
प्राधिकारों द्वारा किसी कर्मचारी के संबंध में उसे समयपूर्व सेवानिवृत्ति  
करने का नियम लेने पर उन्हें कर्मचारी द्वारा अपनी निर्धारित आयु  
आय द्वारा करने प्रथा 30 वर्ष की सेवा रामान करने जैसा भी मामले  
में उसके अनुग्राम विनियम ०(१) भी ०(२) ०(३) (४) में निर्धारित

तीन महीने का नोटिस देना होगा। कर्मचारी के 30/55 वर्ष की आयु पर पहुँचने/सेवा के 30 वर्ष पूरा करने से पूर्व ही उसे तीन महीने से ज्यादा अवधि का नोटिस भी दिया जा सकता है किन्तु उस नोटिस के अनुसार उसे जिस तिथि से सेवानिवृत्त होना है वह तिथि उम्मे 30/55 वर्ष की आयु पर पहुँचने/सेवा में तीस वर्ष पूरा करने—जैसे भी मामता ही से पूर्व की न हो। 1972 के इति विनियमों के विनियम 5(2) के तहत सेवानिवृत्ति के मामले में इस प्रकार का सेवानिवृत्ति का सूचना कर्मचारी को पेशन के लिए आवश्यक 30 वर्ष की सेवा समाप्त करने से पहले दिया जा सकता है, जिन तारीख से कर्मचारी का सेवानिवृत्ति प्रभावित होती है, वह तारीख कर्मचारी पेशन के लिए योग्य 30 वर्ष की सेवा पूरा होने की तारीख या बाद में सूचना की तारीख से समाप्त होगा।

किसी कर्मचारी की 30 वर्ष की अर्हक सेवा समाप्त करने के बाद सेवानिवृत्त होने के लिए प्रवेश प्रावेश विनियम के अनुसार तब तक नहीं दिए जाएंगे जब तक यथार्थ में कर्मचारी की अपेक्षित सेवा पूरी नहीं हो जाती अथवा सेवानिवृत्ति की तारीख सूचना प्राप्त होने तिन दोपहर की होगी (जिसे अकार्य दिवस माना जाएगा)।

9. इन विनियमों के अंतर्गत तीन महीने की सूचना अवधि (से कम मही) का गणना करने समय नोटिस की सेवा और समाप्त होने की तारीख को निकाल दिया जाए। किसी कर्मचारी के समयपूर्व सेवानिवृत्ति की तारीख सूचना प्राप्त होने तिन दोपहर की होगी (जिसे अकार्य दिवस माना जाएगा)।

10. इन विनियमों के प्रभावीकरण में किसी कर्मचारी पर लागू सेवानिवृत्ति की सूचना अनुलग्न-4 और 5 में स्थापित कामों के अनुसार होती है।

11. इछ मामलों में जब कोई कर्मचारी सेवानिवृत्ति की सूचना अवधि सेवानिवृत्ति के अधिक तथा तीन महीने के बेतत और भत्ते के बैंक/नकद स्ट्रीकार करने से इन्कार करता है तो यह सुनिश्चित कर देना चाहिए कि कर्मचारी के अस्वीकार के गवाह वो अधिकारी हैं, इस प्रकार के मामले में प्रावरण पत्र के साथ सूचना/सेवानिवृत्ति के आवंश्यक की एक प्रति रजिस्ट्री पासी पत्र सहित संबंधित घटित की उम्मे अंतिक परीक्ष पत्र पर भेजनी चाहिए जिससे यह बताना चाहिए कि सेवानिवृत्ति की मूल बूचना अवधि कलाई अवधि से कलाई अवधि को सुरुदी करने के लिए फलां तारीख में सं गया है और वह स्वी/पुरुष ने उसे स्वीकार करने उत्तर परिस्थितियों में प्रस्वीकार किया है, उसकी प्रति उग स्वी/पुरुष के रिकार्ड के लिए रजिस्ट्री डाक द्वारा भेजी जा रही है। ऐसे मामले में सेवानिवृत्ति की सूचना/आवेदन, दो अधिकारियों की गवाही से जब संबंधित घटित डाक चैक/तीन महीने के बेतत और भत्ते के बराबर का नकद प्रस्तीकृत किए जाने की दो अधिकारियों की गवाही तिथि की योहर रो प्रमाणित होगा। जहाँ तक इसके सवितरण का संबंध है वहाँ प्रतिया प्रमाणायी जाएगी जो प्रक्रिया किसी कर्मचारी स्ली/इम्यु द्वारा प्राप्त देखां को अस्वीकार करने पर स्पनायी जाती है।

12. उपर्युक्त बायाएं गए उपर्युक्त के अधीन जब किसी कर्मचारी का समयपूर्व सेवानिवृत्ति की सूचना/अवधि दिए जाने पर वह इस सूचना अवधि की कार्यवाही की तारीख से तीन सप्ताह के भीतर एक अधिकारण प्रस्तुत कर सकता है।

13. अध्यावेदन की प्राप्ति पर प्रशासन/मालालय/विभाग/कार्यालय को यह देखने के लिए परीक्षा करनी होती है कि क्या इसमें कोई नई तथा जामिल है अथवा तथ्य का कोई नया पहलू जो पहले से ही मान्यम पर अनुसार समयपूर्व सेवानिवृत्ति की सूचना आवेदन जारी करते समय उम्मे पर ध्यान नहीं दिया गया है। यह परीक्षण अध्यावेदन प्राप्त होने की तारीख से दो सप्त हूँ के अंदर पूर्व होना चाहिए। ऐसे परीक्षण के बाद मामले

को उचित समिति के सामने विचारार्थ पेश किया जाए। समयपूर्व सेवानिवृत्ति के लिए विनियम विचार करने हेतु नमिति की बनाकर अनुलग्न-4 में बनाए गए सकेन के अनुसार होगी।

14. अध्यावेदन विचार करने वाली समिति संबंधित विभागों व अध्यावेदन प्राप्त होने की तारीख से वो सप्ताह के अंदर अध्यावेदन पर अपनी सिफारिश तैयार करेगी। अध्यावेदन पर अंतिम आदेश देने के अधिकार प्राप्त प्राविकारी उस अध्यावेदन पर सिफारिश प्राप्त होने वाली तारीख से लेकर वो सप्ताह के भीतर प्राप्त अदिग पास करेगा।

15. यदि किसी कारणवश समयपूर्व सेवानिवृत्ति किसी कर्मचारी को इन अनुदेशों के अनुसार उम्मे अध्यावेदन पर विचार-विभाग द्वारा करने के पास निर्णय लिया जाता है, तो समयपूर्व सेवानिवृत्ति की तारीख और महानी की तारीख के अंतराल अवधिकार के मामले के अनुसार —बहाल के लिए आवेदन देने वाले प्राविकारी द्वारा इयूटी प्रथा सूची अथवा अधिकारी द्वारा इयूटी प्रथा प्राविकारी के हाथ में प्रत्येक मामले के इयूणशूणों को गिरकर—नियमित दिया जाए।

16. आश्रोगा के अधिकार पर गमयपूर्व सेवानिवृत्ति कर्मचारियों के मामले में और उन समय से जब समिति ऐसे अन्यायोचित समयपूर्व सेवानिवृत्ति भामले के विरुद्ध विचार विभाग करने के समय में कर्मचारी के निर्वन्तन की तारीख जो पहले ही आ चुकी है यह पार कर जुके पर का यह निर्णय किया गया है कि अनियम आवेदन पारित करने वाला प्राविकारी अपने निर्णय पर निविचिन कर्मचारियों को अनिवार्य सेवानिवृत्ति की प्रभावित तारीख से रार्टीव्यता पर बहाली कर सकता है और निर्वन्तन की तारीख तक अवधि को मामले के अनुसार इयूटी, इयूटी प्रथा अथवा अकार्य के हाथ में सभी प्राविकारों द्वारा जैसा उचित समझा गया है, माना जाएगा।

17. जिन कर्मचारियों को समयपूर्व सेवानिवृत्ति की सूचना/आवेदन दिया गया है, परन्तु उन्होंने समयपूर्व सेवानिवृत्ति की सूचना/प्रथा के प्रति अद्वालत से रोक आवेदन प्राप्त किया है तो ऐसी हालत में संबंधित विभागों से विचार करने प्रथा आवेदन द्वारा मामले के निपटान तक समिति को भेजने की आवश्यकता नहीं है। अतः मामले को उपर्युक्त मनेनित तरंगे से परीक्षण किया जाए।

18. यह सुनिश्चित करने के उद्देश से कि समीक्षा नियमित हो रही अतः उचित समय पर की गयी है, विभागों ने एक रजिस्टर (रजिस्टरो) बनाया है जिसमें उनके अधीन कार्यालय कर्मचारी जो 30/55 वर्षों पर पहुँचे हैं अथवा 30 वर्ष की सेवा पूरी कर जुके हैं वों में जो भी मामला होता है। इस रजिस्टर की आवाहन की जानी चाहिए और विभाग के बरिष्ठ अधिकारी से प्रत्येक निमाही की शुरुमाल एवं की गई समीक्षा निम्नलिखित अनुसूची के अनुसार होगी।

समीक्षा की जाने वाली निमाही कर्मचारियों के मामले जो 50/55 वर्षों पर पहुँचने हैं अथवा 30 वर्ष की सेवा अवधि सेवा जो भी आवश्यकता के अनुसार पूर्ण करने वाले हैं उनके विवरण निम्न सूचिन की गयी निमाही में समीक्षा की जाए।

1. जनवरी से मार्च	उसी वर्ष में जूलाही से विसम्बर।
2. अप्रैल से जून	उसी वर्ष में अक्टूबर से विसम्बर।
3. जूलाही से सितम्बर	अगले वर्ष के जनवरी से मार्च तक।
4. अक्टूबर से दिसम्बर	अगले वर्ष के अप्रैल से जून तक।

## किसी कर्मचारी को सेवानिवृत्ति करने का सूचना प्रपत्र—नोटिस सहित प्रादेश

## आदेश

(उचित प्राधिकारी के विचार से ऐसा करना लोकहित में होगा ।

अतः विश्वासापट्टनम् पोर्ट कर्मचारी (सेवानिवृत्त) विनियम 1979 के विनियम (5) द्वारा प्रवत्त अधिकारों का पथों का संतुलन है। (उचित प्राधिकारी) यह सुचित करता है कि साम श्री ..... पदनाम ..... ने 19-को पदार्थ वर्ष/प्रबन्धन वर्ष की आय पर पटुंच जना है/पहुंचेगा/पूरा किया है प्रबन्धन पूरा कर रहा है वर्ष 19- से प्रभावित दोषहर से प्रबन्धन उस हफ्तेवारी पर यह सूचना जारी किए जाने की तारीख से गिनती तीन महीने समाप्त होने पर दोनों में जो बाद में हो से रोका जाएगा होगा ।

हस्ताक्षर

उचित प्राधिकारी का पदनाम

सेवा में,

श्री/श्रीमती/कुमारी

प्राप्ति (पावनी)

मैं ..... एवं पर कार्यरत, उक्त कर्मित सेवानिवृत्ति प्रावेश की मूल सूचना प्राप्त करने की पावती है रहा हूँ ।

(हस्ताक्षर)

प्रति हस्ताक्षर

नाम

पदनाम :

पदनाम :

स्थान :

स्थान :

तारीख :

## किसी कर्मचारी को सेवानिवृत्त करने का सूचना प्रपत्र

अनुलेखक - 5

## प्रादेश

(उचित प्राधिकारी) के विचार से ऐसा करना लोकहित में होगा ।

अतः विश्वासापट्टनम् पोर्ट कर्मचारी (सेवानिवृत्ति) विनियम 1979 के विनियम (5) द्वारा प्रवत्त अधिकारों का प्रयोग करने हुए (उचित प्राधिकारी) श्री/श्रीमती/कुमारी ..... को सूचना सेवानिवृत्ति करता है, वह कर्मचारी 50/55 वर्ष की आय प्राप्त कर जना/करनी है वर्षों 10 कर्मचारी सेवानिवृत्ति के लिए 30 वर्ष की अर्हता सेवा को समाप्त कर जूका/नुकी है। श्री/श्रीमती/कुमारी ..... को अपनी बेतत के अवाधि की रकम और अपनी सेवानिवृत्ति के तुरन्त पहले आहरित बेतत दर पर गिनी गयी तीर्ति महीने का भाग भी दिया जाएगा ।

हस्ताक्षर

उचित प्राधिकारी का पदनाम

सेवा में,

श्री/श्रीमती/कुमारी

प्राप्ति—(पावनी)

मैं ..... एवं पर कार्यरत, उक्त कर्मित सेवानिवृत्ति प्रावेश की मूल सूचना रकम श्रथवा रेकॉर्डिंग चैक में तारीख ..... द. (रात्रि) ..... स. (रात्रि) .....

सहित प्राप्त करने की पावती है ।

(हस्ताक्षर)

पदनाम :

स्थान :

तारीख :

प्रति हस्ताक्षर :

नाम :

पदनाम :

स्थान :

तारीख :

**MINISTRY OF SURFACE TRANSPORT  
(Ports Wing)  
NOTIFICATION**

New Dehi, the 19th December, 1989

G.S.R. 1057(E).—In exercise of the powers conferred by Sub-section (1) of section 124, read with sub-section (1) of Section 132 of the Major Port Trusts Act, 1963 (38 of 1963), the Central Government hereby approves the Visakhapatnam Port Employees' (Retirement) Regulations, 1989 made by the Board of Trustees for the Port of Visakhapatnam and set out in the Schedule annexed to this notification.

2. The said regulations shall come into force on the date of publication of this notification in the Official Gazette.

S. N. KAKAR, Jt. Secy.  
[F. No. PR.12012|11|89-PF 1]

**Schedule**

**Visakhapatnam Port Trust**

No. LS|199|89

Dt. -6-89

In exercise of the powers conferred by Section 28 of the Major Port Trusts Act, 1963 (38 of 1963) the Board of Trustees of the Port of Visakhapatnam hereby makes the following Regulations, in supersession of the Visakhapatnam Port Employees' (Age of Retirement) Regulations, 1974; published in Andhra Pradesh Gazette dt. 18-7-1974, viz.:—

1. Short title and Commencement.—These Regulations may be called the Visakhapatnam Port Employees' (Retirement) Regulations, 1989.

2. Definitions.—In these Regulations unless the Context otherwise requires,—

- (i) 'Board' and 'Chairman' shall have the same meanings as assigned to them under the Major Port Trusts Act, 1963.
- (ii) 'Government' means the Central Government.
- (iii) Class-I, II, III & IV employees shall have the same meanings as assigned to them in the Vishakhapatnam Port Employees' (Classification, Control & Appeal) Regulations, 1968.
- (iv) 'Employee' means an employee of the Board.
- (v) 'Workman' means a highly skilled, skilled, semi-skilled or unskilled artisan employed on a monthly rate of pay.
- (vi) 'Ministerial Employee' means an employee of a sub-ordinate service whose duties are entirely clerical.
- (vii) 'Lien' means the title of an employee to hold substantively, either immediately or on the termination of a period or periods of absence, a permanent post, including a tenure post, to which he has been appointed substantively; and

(viii) 'Appropriate Authority' means the authority which has the power to make substantive appointments to the post from which the employee is required or wants to retire.

3. Age of Retirements.—(1) Except as otherwise provided in these Regulations, every employee who joined Board's service on or after 18-7-1974 shall retire on superannuation on the afternoon of the last day of the month in which he attains the age of Fiftyeight years.

(2) All employees in Class-I, II and Class III posts, other than Workmen, appointed prior to 18th July 1974 shall also retire from service on the afternoon of the last day of the month in which they attain the age of Fiftyeight years.

(3) A 'Workman' and an employee in Class-IV post, who joined Board's service prior to 18-7-1974, shall retire from service on the afternoon of the last day of the month in which he attains the age of Sixty years.

4. Extension of Service/Re-employment after Retirement:—

- (a) A Workman referred to in sub-Regulation (3) of Regulation 3 may be granted extension of service or re-employed under very special circumstances to be recorded in writing, after he attains the age of Sixty years with the sanction of the appropriate authority.
- (b) An employee to whom sub-Regulation (1) and (2) of Regulation 3, applies, may be granted extension of service or re-employed after he attains the age of Fiftyeight years with the sanction of the appropriate authority if such extension is in the public interest and grounds therefor are recorded in writing.

Provided that no extension/re-employment under this Regulation shall be granted beyond the age of Sixty years except in very special circumstances :

Provided further that the appropriate authority shall have the right to terminate the extension of service or re-employment before the expiry of such extension/re-employment by giving a notice in writing of not less than three months in the case of a permanent employee, or one month in the case of a temporary employee, or pay and allowances in lieu of such notice.

The criteria and procedure for extension/re-employment is given in Annexure I to these Regulations.

5. Compulsory Retirement before the age of Superannuation :

Notwithstanding anything contained in these Regulations, the appropriate authority shall, if it is of the opinion that it is in the public interest so to do, have the absolute right to retire any employee by giving him notice of not less than three months in writing or three months pay and allowances in lieu of such notice.

(i) after the employee attain the age of —  
 (a) Fifty years in the case of employees holding a Class-I or Class-II post in a substantive or temporary capacity or a Class-III post in a substantive capacity, but officiating in a Class-I or Class-II post and had entered Board's service before attaining the age of 35 years ;  
 (b) Fiftyfive years in other cases.

OR (ii) after he had completed :—

(a) 30 years of qualifying service in respect of an employee who is governed by the Pension Scheme ; or  
 (b) 30 years of service in respect of Class-III employee who is not governed by the Pension Scheme :

Provided nothing in Clause 1, shall apply to an employee holding Class-IV post who entered to Board's service on or before 23-7-1966 :

Provided further that an employee who is in a Class-III post in a substantive capacity, but he is holding a Class-I or Class-II post or service in an officiating capacity shall, in case it is decided to retire him from the Class-I or Class-II post in the public interest, be allowed on his request in writing to continue in service in the Class-III post which he holds in a substantive capacity.

(iii) (a) If on a review of the case either on a representation from the employee retired pre-maturely or otherwise, it is decided to reinstate the employee in service, the authority ordering reinstatement may regulate the intervening period between the date of premature retirement and the date of reinstatement by the grant of leave of the kind due and admissible, including extra-ordinary leave, or by treating it as dies non depending upon the facts and circumstances of the case :

Provided that the intervening period shall be treated as a period spent on duty for all purposes including pay and allowances, if it is specially held by the authority ordering reinstatement that the premature retirement was itself not justified in the circumstances of the case, or, if the order of premature retirement is set aside by a court of Law.

(b) Where the order of premature retirement is set aside by a court of Law with specific directions in regard to regulation of the period between the date of premature retirement and the date of reinstatement and no further appeal is proposed to be filed, the aforesaid period shall be regulated in accordance with the directions of the Court.

(c) Any payment made under this regulation to an employee on his re-instatement shall be subject to adjustment of the amount, if any, earned by him through an employment during the period between the date of compulsory retirement and the date of re-instatement. Where the emoluments admissible under this regulation are equal to or less than the emoluments earned during the employment elsewhere, nothing shall be paid to the employee.

6. Voluntary Retirement before the age of Superannuation.—1. An employee may be giving notice of not less than 3 months in writing retire from the service of the Board :—

(i) after he has attained the age of —

(a) Fifty years in the case of employees holding Class-I or II posts who had entered service before attaining the age of 35 years; or

(b) Fiftyfive years in other cases

(ii) After he has completed—

(a) 30 years of qualifying service in respect of an employee who is governed by the Pension Scheme ; or

(b) 30 years of service in respect of a Class-III employee who is not governed by the Pension Scheme ; or

(c) 20 years of qualifying service in respect of an employee who is governed by the Pension scheme :

Provided that : (a) nothing in Clause (i) shall apply to an employee in Class-IV post who entered Board's service on or before 23-7-1966.

(b) it shall be open to the appropriate authority to withhold permission to the employee under suspension who seeks to retire under this regulation.

(2)(a) An employee who has elected to retire under this regulation may make a request in writing to the appointing authority to accept notice of less than three months giving reasons therefor.

(b) On receipt of a request under Clause (a) the appointing authority may consider such request for the curtailment of the period of notice of three months on merits and if it is satisfied that the curtailment of the period of notice will not cause any administrative inconvenience, appointing authority may relax the requirement of notice of three months on the condition that the employee shall not apply for commutation of a part of his pension before the expiry of the period of notice of three months.

(3) An employee, who has elected to retire under this regulation and has given necessary intimation to that effect to the appointing authority, shall be precluded from withdrawing his election subsequently except with the specific approval of such authority :

Provided that the request for withdrawal shall be within the intended date of his retirement.

(4) The notice of Voluntary retirement given under this regulation shall require acceptance by the appointing authority :

Provided that where the appointing authority does not refuse to grant the permission for retirement before the expiry of the period specified in the said notice, the retirement shall become effective from the date of expiry of the said period.

(5) The Pension and Death-cum-Retirement Gratuity of the employee retiring under sub-regulation 1(ii)(c) of this regulation shall be based on the emoluments as defined under Pension Rules and the increase, not exceeding five years, in his qualifying service shall not entitle him to any notional fixation of pay for purpose of calculating pension and Gratuity.

(6) The sub-Regulation (1)(ii) (c) of this Regulation shall not apply to an employee who retires from Board's service for being absorbed permanently in an autonomous body or a public sector undertaking to which he is on deputation at the time of seeking Voluntary retirement.

(7) (1) The qualifying service as on the date of intended retirement of the employee retiring, under sub-Regulations 1(i), (ii) (a) and (ii) (c) of this regulation, shall be increased by the period not exceeding five years, subject to the condition that the total qualifying service rendered by the employee does not in any case exceed thirty-three years and it does not take him beyond the date of superannuation.

(2) The weightage of five years under Sub-regulation (1) above, shall not be admissible in cases of these employees who are prematurely retired by the Board in public interest under Regulation 5(i) or 5(ii).

Note 1.—The three months notice referred to in Regulation 5 and 6 may be given before the employee attains the age specified in these regulations or before he completes the number of years of service specified therein provided that the actual retirement takes place after he has attained the relevant age or has completed the prescribed number of years of service, as the case may be.

Note 2.—In computing the notice period of 3 months referred to in these Regulations, the date of serving of the notice and the date of its expiry shall be excluded.

Note 3.—An employee who is granted extension of service after he has attained the prescribed age of superannuation, shall not be promoted to another post during the period of extension.

Note 4.—The date on which an employee attains the age of 58 years/60 years, as the case may be, shall be determined with reference to the date of birth declared by the employee at the time of his appointment and accepted by the appropriate authority on production, as far as possible, of confirmatory documentary evidence such as matriculation certificate or extract from birth Register. The date of birth so declared by an employee and accepted by the appropriate authority shall not be subject to any alteration after the preparation of his service book and in any event, after the completion of probation period or declaration. An alteration in the date of birth of an employee can be made with us such period and with the sanction of the Competent Authority strictly as specified in FR 56, note 5 and in no other case, the request for alteration will be entertained.

Note 5.—An employee whose date of birth in the first of a month shall retire from service on the afternoon on the last day of the preceding month on attaining the age of fifty eight years/sixty years, as the case may be.

#### 7. Procedure for Retention in Service :

For the purpose of Regulation 5 it will be necessary to determine, if retention of an employee beyond the age of 50/55 years will be in public interest. For this purpose the procedure laid down in Annexure-III should be followed.

#### 8. Power to relax :

The power to relax the 3 months notice period provided for in Regulations 5 and 6 rests (a) with the Government in the case of officers including Heads of Departments who were appointed by them (b) and in other cases of employees of the Board, with the Chairman of the Board. It is not open to the appropriate authority to curtail that period in any individual case.

#### 9. Repeals :

On the commencement of these Regulations, the Visakhapatnam Port Employees (Age of Retirement) Regulations 1974 are repealed.

#### 10. Central Government Rules to be followed in the application of these Regulations :—

In applying the foregoing regulations and in respect of matters not dealt with in these regulations, the provisions contained in F.Rs. and Pension Rules 1972 and the orders of the Central Government issued thereunder from time to time, shall be followed in so far as they are not in consistent with the provisions of these regulations, subject to such exceptions and modifications as the Board may from time to time determine

#### 11. Interpretation :

If any question arises relating to interpretation of these Regulations it shall be referred to the Board who shall decide the same.

R. JEEVARATNAM, Secy.  
Visakhapatnam Port Trust

#### ANNEXURE-I

##### Criteria for Extension of Service/Re-Employment to the Employees :

(1) No proposal for extension of service/re-employment beyond the age of superannuation should ordinarily be considered.

(2) Extension of service/re-employment can be justified only in very rare and exceptional circumstances. Even in such cases, 60 years of age should be the deadline for non-scientific/non-technical posts and 62 years in the case of scientific/technical personnel. This should not be construed to mean that extensions of services/re-employment can be granted to non-scientific/non-technical personnel upto the age of 60 years and to scientific/technical personnel upto the age of 62 years more or less as a matter of course.

The over-riding consideration for the grant of extension of service/re-employment is that it must be clearly in the public interest and in addition satisfy one of the following two conditions.

- (i) that other officers are not ripe enough to take over the job; or
- (ii) that the retiring officer is of outstanding merit.

(3) No extension of service/re-employment should be considered on the ground that a suitable successor is not available unless it is established that action to select successor had been taken well in advance, but the selection could not be finalised in time for justifiable reasons.

(4) A proposal for the grant of extension of service/re-employment based merely on the consideration that the Officer's predecessor had been given extension/re-employment should obviously not be accepted.

(5) The proforma given in Annexure II may be utilised for sending proposal for grant of extension/re-employment to the employees beyond the age of superannuation.

#### ANNEXURE-II

Proforma for grant of extension/re-employment to Government Employees Beyond the age of superannuation:

1. Designation of the post
2. Duration of the post
3. Scale and terms of the post and perquisites attached, if any
4. Whether financial sanction for the creation of the posts/continuance of post for the duration shown at (2) has been obtained.
5. Method of recruitment.
6. Name and the terminal date of appointment of the outgoing incumbent of the post.
7. Name of the Officer proposed for appointment and the service to which he belongs.
8. Full service particulars of the officer with date of birth and pay drawn.
9. Names of the Officers considered.
10. If promotion post, whether copies of proceedings of a Departmental promotion committee are being enclosed. If not, why not?
11. Whether character role of the Officer proposed and those considered are being sent. If not, why not?
  
12. (i) If the proposal involves extension/re-employment please indicate—
  - (a) whether the post is operational/technical or non-operational/non-technical.
  - (b) whether the Officer is to be granted extension of service or re-employment.

- (c) periods of extension/re-employment granted earlier to the Officer, if any.
- (d) date from which extension/re-employment is to be granted.
- (e) period of extension of service/re-employment.
- (ii) justification for grant of extension/re-employment if the post is operational/technical.
- (iii) justification for grant of extension/re-employment if the post is non-technical/non-operational.
- (iv)
  - (a) the date from which it was known that vacancy would occur.
  - (b) action taken to select a successor with chronological details.
  - (c) if selection is being made, reasons why this could not be finalised in good time, and
  - (d) if proposal involves extension/re-employment, can some officiating or ad-hoc arrangements be made pending fresh appointment by proper selection ? If not, why not?

13. Whether the prescribed integrity certificate from the appropriate authority is enclosed.

Format of certificate : Having scrutinised the character role and personnel file of Shri/Smt./Kum. \_\_\_\_\_ and having taken into account all other available information, I certify that he/she has a good reputation for integrity and honesty.

**AUTHORITY COMPETENT  
TO GRANT EXTENSION/RE-EMPLOYMENT**

#### ANNEXURE-III

#### PROCEDURE FOR REVIEWING THE CASES OF EMPLOYEES FOR RETENTION IN SERVICE

1. The case of the employee concerned should be reviewed six months before attaining the age of 50/55 years or complete 30 year service/30 years of qualifying service, whichever occurs earlier.

2. The following committees shall be constituted to which all such cases shall be referred for recommendation as to whether the employee concerned should be retired from service in the public interest or whether he should be retained in service.

Class I and Class-II posts :

Chairman :

Chairman of the Board or  
“Deputy Chairman of the Board”.

Members :

- (1) Head of the Department where the vacancy exists.
- (2) Another Head of a Department nominated by the Chairman of the Board.

**Class-III & IV Posts :**

**Chairman :** Head of the Department where the vacancy exists.

**Members :** Two Officers to be nominated by the Chairman of the Board.

**3. The criteria to be followed by the committee in making their recommendations would be as follows:**

- (a) Employee whose integrity is doubtful, will be retired.
- (b) Employees who are found to be ineffective will also be retired. The basic consideration in identifying such employee should be the fitness/competence of the employee to continue in the post which he is holding. If he is not found fit to continue in his present post, his fitness/competence to continue in the lower post from where he had been previously promoted, should be considered.
- (c) While the entire service record of an employee should be considered at the time of review, no employee should ordinarily be retired on grounds of ineffectiveness if his service during the preceding 5 years, or where he has been promoted to a higher post during that 5 years' period, his service in the higher post, has been found satisfactory.
- (d) No employee should ordinarily be retired on ground of ineffectiveness, if in any event, he would be retiring on superannuation within a period of one year from the date of consideration of his case.

**4. The appropriate authority shall take further action for the recommendations of the committee.** In every case, where it is proposed to retire an employee in exercise of the powers conferred by these regulations, the appropriate authority should record in the file that it has formed its opinion that it is necessary to retire the employee in pursuance of these Regulations, in the public interest. This decision should not be an arbitrary decision or should not be based on collateral grounds.

**5. The regulations relating to premature retirement should not be used :**

- (a) to retire an employee on grounds of specific acts of misconduct, as a short-cut to initiating formal disciplinary proceeding; or
- (b) for reduction of surplus staff or as a measure of effecting general economy without following the regulations and instructions relating to retrenchment.

**6. (i) In case, the appropriate authority, after the relevant review, comes to the conclusion that the officer is not fit for being retained in the present post, but could be retained in the next lower post from which he was promoted, a notice in the prescribed form should**

be served in such a case on the employees retiring him from service in pursuance of the provisions of the recruit rules. Simultaneously, it may be explained to him in a covering letter that his continuance in service beyond the age of 50/55 years or after the completion of 30 years of service, as the case may be, could be considered, if he is willing to revert to the lower post held by him previously. In case, he indicates his willingness to work in the lower post and give a written request for being so reverted he may be retained in service and continued in the lower post.

**(ii)** Employees who seek reversion to lower post in lieu of premature retirement should be made eligible for consideration for promotion after they have put in a period of two years in the lower post. The promotion will not be automatic but such employee could be considered for promotion along with others in accordance with the normal rules, by the Departmental promotion committee or other Selecting authority on the basis of subsequent records in the lower post.

**7. Once a decision has been taken by the appropriate authority to retain an employee beyond the age of Fifty/Fifty five years or beyond the date of completion of 30 years service/30 years of qualifying service for pension, he would ordinarily continue in service till he attains the age of retirement. If, however, the appropriate authority considers at any time after a review aforesaid that the retention of the employee will not be in the public interest, that authority may take necessary action to retire the Officer by following the prescribed procedure.**

**8. When the appropriate authority has come to the conclusion that an employee may be prematurely retired, the three month's notice referred to in Regulation 5(i) and 5(ii)(b) may be given before the employee attains the specified age or has completed 30 years of service, as the case may be. But, the retirement should take place after employee has attained the relevant age or has completed 30 years of service, as the case may be. A notice even longer than three months or before the employee attains the age of 50/55 years completed 30 years service could be given but the date from which he is required to retire as specified in the notice should not be before he attains the age of 50/55 years, or completes 30 years' service, as the case may be. In cases of retirement under Regulation 5(ii) of these regulations, 1972, while the notice of such retirement could be given before the employee actually completes 30 years of service qualifying for pension, the date of expiry of the notice on which the employee's retirement would be effective should be one falling on or/after the date of his completing 30 years of service qualifying for pension. The orders requiring an employee to retire after completing 30 years qualifying service should, as a regulation, not be issued until after the fact that the employee has indeed completed, or would be completing on the date of retirement, qualifying service of 30 years, has been verified in consultation with the account/audit officer concerned.**

9. While computing the notice period of not less than three months, under these regulations the date of service of the notice and the date of its expiry shall be excluded. The date of premature retirement of an employee should be on the fore-noon of the day (which should be treated as a non-working day) following the day of expiry of the notice.

10. The notice of retirement serve on an employee in pursuance of these regulations will be as in the forms set out in Annexures IV and V.

11. In case where an employee refuses to accept the service of notice of retirement or order of retirement along with cheque/cash equivalent to three months pay and allowances, it should be ensured that the refusal of the employee is witnessed by two officers. In such a case, a copy of the notice/order of retirement may be sent under registered post with acknowledgement due to the individual concerned at the last officially known address, with covering letter, stating that the original notice/order of retirement was taken by such and such for delivery to his/her on such date and that he/she refused to accept the same and in the said circumstances, its copy is being sent by registered post for his/her record. In such a case the date of effect of the notice of retirement/order of retirement would be from the fore-noon of the date following the date of refusal by the individual (witnessed by two officers where the person concerned has refused to accept the cheque/cash equivalent to three months pay and allowances, the same procedure that is followed in case where an employee has failed to accept his/her dues from an employee may be followed, in so far as its disbursement is concerned).

12. An employee who has been served with a notice order of premature retirement under the provisions mentioned above, may submit a representation within three weeks from the date of service of such notice/order.

13. In receipt of a representation, the Administration/Ministry/Department/Office should examine the same to see whether it contain any new facts or any new aspect of a fact already known but which was not taken into account at the time of issue of notice/order of premature retirement. This examination should be completed within two weeks, from the date of the receipt of the representation. After such examination, the case should be placed before the appropriate committee for consideration. The composition of the committee for the purpose of consideration the regulations against premature retirement shall be as indicated in Annexure-IV.

14. The committee considering the representation shall make its recommendation on the representation within two weeks from the date of receipt of the reference from the Departments concerned. The authority which is empowered to pass final orders on the

representation should pass its orders within two weeks from the date of receipt of the recommendations of the committee on the representation.

15. If, in any case, it is decided to reinstate a prematurely retired employee in a service after considering his representation in accordance with these instructions, the period intervening between the date of premature retirement and the date of reinstatement may be regulated by the authority ordering reinstatement as duty or as leave or dies non, as the case may be, taking into account the merits of each case.

16. In the case of employees who had been prematurely retired on grounds of inefficiency and by the time the committee to consider the representation against such premature retirement was unjustified, the date of superannuation of the employees have already arrived or had passed, it has been decided that the authorities empowered to pass final orders may at their discretion reinstated the superannuated employees notionally with effect from the date of compulsory retirement and treat the period upto the date of superannuation, as duty, leave or dies non as may be considered appropriate by the competent authority.

17. Representations from employees who have been served with a notice/order of premature retirement, but have obtained stay order (5) from a court against the order/noice of premature retirement, need not be considered by the concerned departments or sent up to the committee until the disposal of the court case. Thereafter, the cases may be examined as outlined above.

18. In order to ensure that the review is undertaken regularly and in due time Department maintain a suitable register (or registers of employees under their control who are due to attain the age of 50/55 years or complete 30 years of service, as the case may be. This register should be scrutinised and the beginning of every quarter by a Senior Officer in the Department and the review undertaken according to the following schedule.

Quarter in which review is to be made.—Cases of employees who will be attaining the age of 50/55 years or will be completing 30 years of service or 30 years of service qualifying for pension as the case may be, in the quarter indicated below to be reviewed.

1. January to March	July to September of the same year.
2. April to June	October to December of the same year.
3. July to September	January to March of the next year.
4. October to December	April to June of the next year.

## ANNEXURE IV

## FORM OF NOTICE TO RETIRE AN EMPLOYEE--WITH NOTICE ORDER

WHEREAS THE.....(appropriate authority) is of the opinion that it is in the Public Interest to do so:

NOW, THEREFORE, in exercise of the powers conferred by Regulation (5) of Visakhapatnam Port Employees' (Retirement) Regulations, 1979, the.....(Appropriate authority) hereby gives notice to.....(name).....(Designation).....that he having already attained/on attaining/having completed/on completing the age of fifty years/fifty five years/thirty years of Service on the.....19 shall retire from Service with effect from the forenoon of the.....19, or, from the date of expiry of three months computed from the date of service of this notice on him, whichever is later.

Signature  
Designation of the Appropriate Authority

To  
Shri/Smt.

## ACKNOWLEDGEMENT

I, .....now holding the post of.....hereby acknowledge the receipt of the original notice of the order of retirement as aforesaid.

## COUNTERSIGNED

## SIGNATURE

Name:	Designation:
Designation:	Place:
Place:	Date:
Date:	

—23(XVIII)—

## ANNEXURE V

## FORM OF NOTICE TO RETIRE AN EMPLOYEE WITH PAY IN LIEU NOTICE ORDER

WHEREAS THE!.....(appropriate authority) is of the opinion that it is in the public interest to do so:

NOW, THEREFORE, in exercise of the powers conferred by Regulation (5) of Visakhapatnam Port Employees' (Retirement) Regulations, 1979 the.....(appropriate authority) hereby retires Shri/Smt./Kum.....with immediate effect, he/she having already obtained the age of 50/55 years or having already completed 30 years of service/30 years of service qualifying for pension on the .....Shri/Smt./Kum,.....shall be paid a sum equivalent to the amount of his/her pay plus allowances for a period of three months calculated at the same rate at which he/she was drawing then immediately before his/her retirement.

Singature  
Designation of the appropriate authority

To  
Shri/Smt. ....

## ACKNOWLEDGEMENT

I, ..... now holding the post of ..... hereby acknowledge the receipt of the original of the order of retirement as aforesaid along with cash or crossed cheque No. .... date ..... for rupees ..... (Rupees ..... only)

Countersigned

Name	Signature
Designation	Designation
Place	Place
Date	Date

